

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur negara. Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan diperkirakan tidak berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung merupakan salah satu lembaga daerah di Kabupaten Klungkung yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan rumah tangga daerah di bidang Teknologi dan Informasi (TI). Untuk menjalankan tugas pokok tersebut Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung memiliki cukup sumber daya manusia yang dianggap mampu mengemban tugas tersebut. Seperti dikemukakan oleh Gorda (2006:11) “Manusia merupakan sumber daya manusia yang paling berharga untuk mencapai sasaran organisasi secara berkelanjutan”, sehingga sumber daya manusia ini perlu dikelola sesuai dengan fungsi manajemen sehingga kemampuan

manusia dapat mencapai kinerja yang tinggi untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Realisasi Anggaran Untuk Mewujudkan Kinerja Organisasi
Dinas Komunikasi dan Informatika Tahun 2017

No	Sasaran Strategis	Program/kegiatan	Anggaran	Realisasi	%	Koordinator
1.	Menyediakan Pelayanan Kesekretariatan	Program Pelayanan administrasi perkantoran	192.029.910	149.505.773	77,86	Diskominfo
		Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	153.740.000	115.260.733	74,97	Diskominfo
		Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	28.929.910	26.135.040	90,34	Diskominfo
		Penyediaan bahan logistik kantor	9.360.000	8.110.000	86,65	Diskominfo
		Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Apratur	101.252.000	83.834.330	82,80	Diskominfo
		Pengadaan Mebeleur	16.650.000	16.650.000	100,00	Diskominfo
		Pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor	10.000.000	10.000.000	100,00	Diskominfo
		Pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas/ operasional	72.002.000	56.514.330	78,49	Diskominfo
		Pemeliharaan rutin berkala perlengkapan gedung kantor	2.600.000	670.000	25,77	Diskominfo
		Program Peningkatan Disiplin Apratur	60.039.014	47.305.426	78,79	Diskominfo
		Pelayanan administrasi kepegawaian SKPD	60.039.014	47.305.426	78,79	Diskominfo
		Program Peningkatan dan Pengembangan Kinerja SKPD	170.886.000	146.847.300	85,93	Diskominfo
		Penyusunan dokumen perencanaan dan anggaran SKPD	34.055.600	26.397.300	77,51	Diskominfo
		Penatausahaan dan pengelolaan keuangan SKPD	136.830.400	120.450.000	88,03	Diskominfo

2.	Minat Kunjungan Terhadap Informasi	Program Pengembangan Data/ Informasi / Statistik Daerah	74.842.500	66.450.933	88,79	Diskominfo
		Penyusunan dan pengumpulan data dan statistik daerah	74.842.500	66.450.933	88,79	Diskominfo
		Program Pengembangan Komunikasi, Inforamsi, dan Media Masa	2.768.023.847	2.321.201.933	83,86	Diskominfo
		Pembinaan dan pengembangan jaringan komunikasi dan informasi	88.233.247	83.091.140	94,17	Diskominfo
		Pengkajian dan pengembangan sumber daya komunikasi dan informasi	2.353.760.600	1.948.164.641	82,77	Diskominfo
3.	Meningkatkan Kualitas layanan Persandian dan Non Persandian	Perencanaan dan pengembangan kebijakan komunikasi dan informasi	326.030.000	289.946.152	88,93	Diskominfo
		Program Penyelenggaraan dan Pengamanan Persandian Pemerintah daerah	155.749.500	130.916.056	84,06	Diskominfo
		Pengelolaan sumber daya persandian	58.122.500	44.162.700	75,99	Diskominfo
		Pengelolaan informasi berklasifikasi	60.452.500	50.658.241	83,80	Diskominfo
4.	Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik	Pegeawasan dan evaluasi persandian	37.174.500	36.092.115	97,09	Diskominfo
		Program Kerjasama Informasi dengan Mass Media	390.914.516	321.218.083	82,17	Diskominfo
		Penyebarluasan informasi pembangunan daerah	202.615.016	180.405.774	89,04	Diskominfo
		Penyebarluasan informasi-informasi yang bersifat penyuluhan bagi masyarakat	188.299.500	140.812.309	74,78	Diskominfo

Sumber :Bagian Keuangan dan Penyusunan Program Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Klungkung Tahun 2018.

Tabel di atas menggambarkan Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung yang dilaporkan dalam laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tahun 2017, bila dilihat dari prosentase rata-rata target kinerja yang ditetapkan masih belum mencapai 100% sehingga dikatakan belum optimal (Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 tahun 2017 ; 494). Pernyataan tersebut sesuai dengan laporan LAKIP (2017:26) di mana rata-rata persentase capaian masih belum optimal”, hal tersebut menunjukkan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Permasalahan pegawai secara umum mengenai penilaian kinerja aparatur pemerintah masih merupakan sebuah masalah yang sering menjadi bahan perbincangan yang cukup hangat, seperti yang dinyatakan Sugianto (2006:17) “sebagian pegawai tidak disiplin dalam melakukan tugasnya. Beberapa alasan klasik yang merupakan penyebab ketidak disiplinian adalah tidak meratanya beban kerja atau tidak adanya *job description*, tidak meratanya tanggung jawab dan tidak adanya sasaran yang jelas”.

Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara yang menyatakan “hanya 40% yang produktif, profesional dan berkualitas, sedangkan sebanyak 60% disinyalir tidak produktif bahkan 10%-nya harus dikeluarkan”, ini mengindikasikan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih rendah. “Sehingga ke depan diharapkan PNS lebih profesional sehingga perbandingan tersebut menjadi terbalik bahkan diharapkan PNS lebih unggul dengan kinerja yang efektif dan efisien”. Ini menunjukkan masih lemahnya pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintahan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan, menurut Priyono (2006:13) "pengawasan merupakan faktor kunci bagi tolok ukur kinerja" dengan demikian suatu pengawasan merupakan upaya koreksi dalam proses yang sedang berjalan sehingga dapat memperkecil terjadinya penyimpangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengawasan terhadap pegawai dapat menggunakan berbagai macam model pendekatan pengawasan, hal ini disebabkan karena tidak ada satu sistem pengawasan yang sama untuk semua institusi, ini sangat tergantung pada situasi dan kondisi institusi tersebut. Pendekatan pengawasan holistik dapat dipakai salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengawasan. Menurut Harahap (2001:15) "sistem pengawasan manajemen diperlukan guna memotivasi orang agar berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga pengawasan juga berpengaruh dengan motivasi untuk pencapaian tujuan organisasi".

Sistem pengawasan melekat harusnya dipakai sebagai acuan dalam melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintah, penerapan sistem ini yang telah mencapai kurang lebih 17 tahun dan belum mencapai hasil yang optimal. Sistem ini seharusnya telah terlaksana dan tertata dengan baik, sehingga lembaga pengawasan memiliki tugas yang relatif sedikit karena pengawasan interen telah dilakukan dalam unit organisasi tersebut secara mandiri. Beberapa penyebab rendahnya hasil pengawasan antara hubungan kerja yang baik dan kepercayaan terhadap bawahan dapat menjadikan pengawasan yang diberikan menjadi lebih longgar, selain itu kemampuan pengawas eksternal dapat melaksanakan pengawasan secara terus menerus dirasakan cukup berat. Hal ini senada dengan Harahap (2001:5-9) yang menyatakan : "pengawasan yang dilakukan oleh suatu

lembaga ataupun badan tentunya memerlukan biaya yang cukup tinggi dalam mengawasi jalannya kegiatan atau perencanaan yang telah dibuat, apabila pengawasan intern dapat berjalan maka akan dapat meningkatkan efisiensi”. Sehingga prinsip pengawasan melekat harus ditingkatkan penerapannya dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja yang baik.

Tabel 1.2
Uraian Tugas dan Fungsi dalam melakukan pengawasan
Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung

No.	Bidang	Uraian Tugas	Fungsi
1	Sekretariat	<ul style="list-style-type: none"> - menyelenggarakan urusan ketatausahaan, kepegawaian, rumah tangga, kearsipan, penyusunan program kerja, evaluasi dan pelaporan. - melaksanakan pengelolaan perlengkapan dan peralatan 	<ul style="list-style-type: none"> - mempersiapkan rapat, menerima tamu, pelayanan telepon, kebersihan dan keamanan serta kegiatan lain yang berkaitan dengan urusan rumah tangga. - menginventarisasi, mengatur penggunaan, pemeliharaan dan pengurusan barang inventaris. - sarana dan prasarana dinas. - menyusun laporan pengelolaan barang. - kegiatan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, penyajian data, dokumentasi dan informasi.
2	Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - melaksanakan tugas dalam bidang pengelolaan data publik dan statistik, komunikasi publik dan 	<ul style="list-style-type: none"> - penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang pengelolaan opini

4	Persandian	<ul style="list-style-type: none"> - membantu kepala dinas dalam hal tata kelola persandian, operasional pengamanan persandian, pengawasan dan evaluasi penyelenggaraan persandian. 	<p>data center, disaster recovery centre & TIK, layanan pengembangan intranet dan penggunaan akses internet, layanan sistem komunikasi intra pemerintah kabupaten/kota, layanan keamanan informasi e-Government, layanan manajemen data dan spesifik dan suplemen yang terintegrasi, integrasi layanan publik dan pemerintahan, penyelenggaraan ekosistem TIK, Smart City, penyelenggaraan Government Chief Information Officer (GCIO) pemerintah kabupaten/kota, pengembangan sumber daya TIK pemerintah daerah dan masyarakat, layanan nama domain dan sub domain bagi lembaga pelayanan publik dan kegiatan kabupaten/kota.</p> <ul style="list-style-type: none"> - perumusan peraturan teknis kelola persandian untuk pengamanan informasi persandian, - pengelolaan informasi berklasifikasi,
---	------------	--	---

			<ul style="list-style-type: none"> - perumusan program peningkatan kesadaran pengamanan informasi dan kompetensi jabatan fungsional sandi, - pengawasan operasional dan evaluasi terhadap pelaksanaan pengamanan data untuk pengamanan informasi persandian; - pelaksanaan pengawasan penyelenggaraan persandian setiap perangkat daerah
--	--	--	---

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung Tahun 2018.

Tabel di atas menggambarkan, bahwa tugas pokok suatu bidang sangat berperan penting dalam suatu kegiatan yang sesuai dengan fungsinya karena tugas tersebut harus disusun perencanaannya agar memudahkan dalam melakukan pengawasan pekerjaan dilapangan

Kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tidak terlepas dari motif yang ingin dicapai. Gorda (2006:8) menyatakan ”motif atau motivasi yang ditunjukan oleh pegawai adalah merupakan alat penggerak yang dapat digunakan untuk memperoleh kinerja yang lebih tinggi”. Namun menurut Sugianto (2006:17) ada sebagian PNS yang menganut paham ”tidak perlu menunjukkan kinerja yang tinggi karena penggajian yang seragam” ini merupakan tantangan bagi pengembangan sumber daya, sehingga kondisi ini perlu diperbaiki untuk mencapai tujuan, seperti yang dikemukakan Winardi (2004 :2-11) ”dengan mengetahui keinginan, kebutuhan dan perasaan dapat dipakai sebagai dasar

mengetahui motivasi bekerja sehingga kondisi puncak dapat dicapai untuk mencapai tujuan organisasi” dengan hal tersebut dapat dipakai dasar upaya peningkatan kinerja.

Pengaruh potensial motivasi atas kinerja dapat memberikan perubahan pada kemampuan karyawan, sehingga apabila motivasi rendah maka kinerja para karyawan juga menurun seakan-akan rendah. Menurut Mitchell (Winardi,2004 :29) ”motivasi merupakan penyebab langsung perilaku sehingga bila saja perilaku efektif maka akibatnya adalah kinerja yang tinggi. Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi pegawai seperti yang dikemukakan Kreitner dkk (Winardi,2004 :23), ”dengan semakin bertambahnya tenaga paruh waktu yang cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan dibandingkan dengan pegawai penuh waktu” di samping itu hasil studi observasional menunjukkan orang-orang bekerja hanya 49% dari hari kerja normal dan banyaknya praktek administrasi yang dapat memberikan rangsangan menurun sehingga kinerja pegawai secara umum menurun atau rendah.

Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya Motivasi Kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Tujuan Motivasi Kerja adalah 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja, 3) Meningkatkan disiplin kerja, 4) Meningkatkan prestasi kerja, 5) Meningkatkan rasa tanggung

jawab, 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Kurangnya Motivasi Kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga Kinerja mereka dapat menurun.

Berikut penulis uraikan motivasi berupa insentif untuk PNS pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.

Tabel 1.3
Jumlah Insentif yang diberikan kepada PNS Tahun 2017
Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.

No	Bulan	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Staf Gol.III	Staf Gol.II
1	2	3	4	5	6	7
1	Januari	0	20.500.000	39.325.000	18.700.000	7.500.000
2	Februari	0	20.500.000	39.325.000	18.700.000	7.500.000
3	Maret	0	20.500.000	39.325.000	18.700.000	7.500.000
4	April	0	20.500.000	39.325.000	18.700.000	7.500.000
5	Mei	11.000.000	20.500.000	39.325.000	18.700.000	7.500.000
6	Juni	11.000.000	20.500.000	39.325.000	18.700.000	7.500.000
7	Juli	11.000.000	20.500.000	39.325.000	18.700.000	7.500.000
8	Agustus	11.000.000	20.500.000	39.325.000	18.700.000	7.500.000
9	September	11.000.000	20.500.000	39.325.000	18.700.000	7.500.000
10	Oktober	11.000.000	20.500.000	39.325.000	18.700.000	7.500.000
11	November	11.000.000	20.500.000	39.325.000	18.700.000	7.500.000
12	Desember	11.000.000	20.500.000	39.325.000	18.700.000	7.500.000
	Total	88.000.000	246.000.000	471.900.000	224.400.000	90.000.000

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung Tahun 2018.

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa salah satu untuk memotivasi kinerja pegawai agar meningkat diberikanlah tunjangan insentif untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin yang dimaksud mencakup unsur-unsur kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang.

Pada dasarnya jiwa kedisiplinan tersebut mutlak harus dimiliki, ditanamkan dan dipupuk oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur birokrasi dalam pelaksanaan berbagai rutinitas keseharian, hal ini mengingat eratnya hubungan antara disiplin dalam kerja dengan motivasi kerja yang berimbas pada produktivitas dan pelayanan prima pada masyarakat yang juga merupakan tujuan dari reformasi birokrasi. Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai pembaharuan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan menjadi suatu landasan hukum yang mampu menciptakan aparatur yang profesional dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Pengertian penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa adalah aparatur yang seluruh tindakannya dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari segi moral maupun dari segi peraturan perundang-undangan serta tidak

mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Akan tetapi dalam suatu instansi pemerintah para pegawainya sering melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, bermalas-malasan dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan pada masyarakat.

Disiplin Pegawai Negeri adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban dan/ atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Adapun kewajiban PNS sesuai ketentuan PP Nomor 53 Tahun 2010 adalah sebagai berikut :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.

3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah.
4. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan,
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja,
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan,
13. Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya,
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier,

17. Mentaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan Larangan sebagai Pegawai Negeri Sipil tertuang pada pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS adalah sebagai berikut :

1. Menyalahgunakan wewenang,
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
3. Tanpa ijin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional.
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
5. Memiliki, menjual, membeli menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara,
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung maupun tdk langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.

9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahnya,
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani.
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
12. Memberikan dukungan kepada calon presiden/wakil presiden, DPR, DPD atau DPRD.
13. Memberikan dukungan ke pada calon presiden/wakil presiden
14. Memberikan dukungan ke pada calon anggota DPRD atau calon kepala daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotocopy KTP atau surat keterangan Tanda Penduduk sesuai dengan peraturan perundang-undangan,
15. Memberikan dukungan kepada calon kepala daerah/ wakil kepala daerah.

Apabila tidak melaksanakan kewajiban dan melanggar larangan tersebut di atas, maka PNS akan dikenakan hukuman disiplin. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Pegawai Negeri Sipil adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat, sehubungan dengan hal tersebut Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam rangka mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku yang pada gilirannya akan berpengaruh kepada seluruh masyarakat dan akhirnya ikut menentukan terciptanya disiplin nasional. PNS sebagai aparatur pemerintah merupakan salah

satu sumber daya manusia bagi pembangunan nasional, mempunyai kedudukan sentral baik. Memasuki era globalisasi, kita bangsa Indonesia akan dihadapkan pada perkembangan dan perubahan dunia yang cepat dan mendasar. Dampak perkembangan tersebut akan mempengaruhi tugas-tugas pemerintah yang semakin kompleks sebagai akibat dari semakin luasnya tugas-tugas pemerintah untuk melayani tuntutan dari kalangan masyarakat

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan. Sedangkan yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah abdi negara melaksanakan kewajiban dan tidak melanggar larangan-larangan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sehubungan dengan hal tersebut Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam rangka mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku yang pada gilirannya akan berpengaruh kepada seluruh masyarakat dan akhirnya ikut menentukan terciptanya disiplin nasional.

Memasuki era globalisasi, kita bangsa Indonesia akan dihadapkan pada perkembangan dan perubahan dunia yang cepat dan mendasar. Dampak perkembangan tersebut akan mempengaruhi tugas-tugas pemerintah yang semakin kompleks sebagai akibat dari semakin luasnya tugas-tugas pemerintah untuk melayani tuntutan dari kalangan masyarakat.

Untuk melaksanakan fungsi pelayanan tersebut di atas dengan sebaik-baiknya, maka pengembangan mutu aparatur negara diarahkan pada peningkatan kemauan dan kemampuan serta kualitas kerja, disiplin dan tanggung jawab terhadap pengabdian, sehingga tercipta aparatur negara yang lebih efisien, efektif, bersih dan berwibawa, serta mampu melaksanakan tugas umum

pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya, khususnya dalam melayani, mengayomi serta menumbuhkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat. Salah satu faktor yang dipandang sangat mendasar dan prinsip dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah disiplin.

Program Nasional Gerakan Disiplin Nasional (GDN) adalah suatu usaha sadar yang digagas oleh pemerintah untuk melembagakan budaya disiplin didalam masyarakat Indonesia. Ada tiga nilai disiplin yang ingin dimasyarakatkan melalui GDN, yakni budaya tertib, budaya bersih dan budaya kerja. Perwujudan budaya tertib menyangkut usaha menciptakan keteraturan berperilaku ditempat umum seperti saat berkendara sebagai cerminan penghormatan terhadap hak-hak orang lain dan penghargaan yang wajar terhadap hak-hak sendiri. Perwujudan budaya bersih berhubungan dengan usaha untuk meningkatkan kebersihan diri dan lingkungan, seperti kebiasaan membuang sampah pada tempatnya. Sedangkan upaya mewujudkan budaya kerja berhubungan dengan usaha menciptakan keteraturan kerja yang berorientasi pada prestasi dan hasil, salah satunya dengan memperhatikan uraian kerja dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Dalam usaha mewujudkan hal tersebut, aparatur negara harus mampu berperan pada garda terdepan sebagai pelopor kedisiplinan. Sebagai pelopor kedisiplinan, sikap mental disiplin harus tertanam dalam diri seorang PNS dan tercermin dalam perilaku dalam pelaksanaan kerja dan rasa tanggung jawab yang besar sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Pemerintah telah berupaya meningkatkan disiplin bagi PNS dengan menertibkan peraturan-peraturan. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia yang bersangkutan dengan Disiplin

Pegawai Negeri Sipil salah satunya adalah: Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 merupakan revisi dan penyempurnaan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sebagai unsur aparatur Negara khususnya dalam menjalankan roda pemerintahan PNS dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Karena itu merupakan perwujudan dedikasi, rasa tanggung jawab dan kedisiplinan yang harus mampu dibuktikan sebagai martabat dan citra kepegawaian PNS yang harus dijunjung tinggi sesuai janji PNS yang tertuang dalam butir ke 5 Panca Prasetya Korpri yang berbunyi : Menegakkan kejujuran, keadilan dan disiplin serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme. Mengingat pentingnya peranan PNS di dalam melaksanakan pembangunan dan pemerintahan, untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional diperlukan adanya PNS yang memiliki kinerja yang baik dan loyalitas serta sejahtera. Untuk mewujudkan tercapainya tujuan yang diharapkan maka peranan pemerintahan dalam memberikan kesejahteraan dengan memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas didalam melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya, agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu: Pengawasan, motivasi dan disiplin pegawai. Pengawasan terhadap pegawai dapat menggunakan berbagai macam model pendekatan pengawasan, hal ini disebabkan karena tidak ada satu sistem pengawasan yang sama untuk semua institusi, ini sangat tergantung pada situasi dan kondisi institusi tersebut.

Pendekatan pengawasan holistik dapat dipakai salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengawasan. Menurut Harahap (2001:15) "sistem pengawasan manajemen diperlukan guna memotivasi orang agar berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga pengawasan juga berpengaruh dengan motivasi untuk pencapaian tujuan organisasi".

Kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai tidak terlepas dari motif yang ingin dicapai. Gorda (2006:8) menyatakan "motif atau motivasi yang ditunjukkan oleh pegawai adalah merupakan alat penggerak yang dapat digunakan untuk memperoleh kinerja yang lebih tinggi". Namun menurut Sugianto (2006:17) ada sebagian PNS yang menganut paham "tidak perlu menunjukkan kinerja yang tinggi karena penggajian yang seragam" ini merupakan tantangan bagi pengembangan sumber daya, sehingga kondisi ini perlu diperbaiki untuk mencapai tujuan, seperti yang dikemukakan Winardi (2004 :2-11) "dengan mengetahui keinginan, kebutuhan dan perasaan dapat dipakai sebagai dasar mengetahui motivasi bekerja sehingga kondisi puncak dapat dicapai untuk mencapai tujuan organisasi" dengan hal tersebut dapat dipakai dasar upaya peningkatan disiplin.

Berikut penulis uraikan data empirik kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung melalui perbandingan rekapitulasi absen pagi /sore pegawai absen manual bulan Januari s/d Pebruari 2017 dan absen sidik jari bulan Maret s/d Desember 2017 pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absen Pegawai bulan Januari 2017 s/d Pebruari 2017

Bulan	Lambat (L)	Pulang Cepat (P)	Tanpa Keterangan (TK)
Januari	0	0	0
Pebruari	0	0	0

Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Klungkung Tahun 2018.

Tabel 1.4 di atas menggambarkan, dengan menggunakan absen manual maka dapat dilihat dimana pada bulan Januari dan Pebruari tahun 2017 tidak terlihat adanya pegawai yang terlambat atau pulang lebih cepat, hal ini disebabkan karena pegawai dapat melakukan absensi keesokan harinya atau meminta bantuan kepada temannya untuk menandatangani absensi tersebut.

Sedangkan menggunakan absensi sidik jari tidak seperti absensi manual dimana pada absensi sidik jari kegiatan yang dilakukan terlihat lebih nyata misalnya pada keterlambatan dan pulang cepat, berikut data rekapitulasi absensi menggunakan sidik jari :

Tabel 1.5
Rekapitulasi Absensi menggunakan Sidik Jari
Dari Tanggal 1 Maret 2017 s/d 31 Desember 2017

Bulan	Keterangan Ketidakhadiran Tahun 2017		
	Terlambat (menit)	Pulang Cepat (menit)	Tanpa Keterangan (kali)
Maret	6.371	7.141	0
April	3.508	6.903	0

Bulan	Keterangan Ketidakhadiran Tahun 2017		
	Terlambat (menit)	Pulang Cepat (menit)	Tanpa Keterangan (kali)
Mei	4.817	8.234	0
Juni	4.663	7.010	0
Juli	4.756	8.002	0
Agustus	5.467	8.051	0
September	5.263	8.005	0
Oktober	4.517	8.895	0
November	4.163	9.664	0
Desember	2.419	4.364	0

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung Tahun 2018.

Berdasarkan tabel 1.5 maka dapat terlihat dengan menggunakan absensi sidik jari pegawai yang pulang cepat dan terlambat dapat terdeteksi ,ini mengindikasikan bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan gejala-gejala tersebut diatas, maka penulis melihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung masih kurang optimal dan perlu untuk ditingkatkan . Untuk itu penulis sangat tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah merupakan suatu tahap permulaan dari penguasaan masalah di mana objek dalam suatu jalinan tertentu dapat kita kenali sebagai suatu masalah (Suriasumantri, 2001: 309). Dan menurut Amien Silalahi, (2003: 21), identifikasi masalah artinya usaha untuk mencari sebanyak-banyaknya pertanyaan terhadap masalah yang terjadi yang sekiranya dapat dicari jawaban melalui penelitian. Berdasarkan pembahasan latar belakang permasalahan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya pengawasan terhadap disiplin kerja PNS
2. Masih rendahnya motivasi pegawai dalam mentaati aturan disiplin PNS.
3. Belum optimalnya disiplin pegawai dalam melaksanakan tugasnya
4. Adanya rasa ewuh pakewuh dikalangan pegawai sehingga tidak ada rasa saling mengawasi dan bahkan kebanyakan pegawai lebih suka meniru yang tidak disiplin dibandingkan dengan meniru pegawai yang disiplin.
5. Belum optimalnya kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan suatu masalah yang muncul didalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung?

3. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung?
4. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung ?
5. Apakah variabel Pengawasan, Motivasi dan Disiplin secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah yang telah dirumuskan maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.
4. Untuk mengetahui Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.
5. Untuk mengetahui variabel Pengawasan, Motivasi dan Disiplin secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, pemilihan topik bahasan tentang Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung, secara teoritis akan memberikan sumbangan teoritis tentang kebijakan dari tingkat nasional hingga tingkat kantor atau dinas yang ada di Kabupaten Klungkung dalam kaitannya dengan ilmu administrasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Klungkung dan pemerintah Kabupaten Klungkung, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam pengembangan dan perbaikan strategi peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klungkung.